

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞小字第8號

原告 歐慶洋

訴訟代理人 方勝新律師

被告 泰菱系統工程股份有限公司

法定代理人 張兆文

訴訟代理人 黃奉彬律師

上列當事人間請求給付年終獎金事件，經臺灣高雄地方法院裁定移轉管轄前來（113年度勞補字第282號），本院於民國114年5月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國111年7月26日起至被告公司擔任司機，每月工資為新臺幣（下同）38,000元，其中本薪25,100元，專業津貼5,000元，伙食津貼2,400元，績效獎金5,500元。原告因112年7月19日上班途中發生通勤職災，向被告公司請職災公傷病假。依被告公司於113年2月6日公告之112年年終獎金發放說明（下稱系爭公告）第2條第1項記載「年資滿一年以上者（不含工安專員及工安助理）：三個月。」，而原告至112年12月31日時年資已滿一年，應可請領3個月之年終獎金共75,300元，然被告公司僅給付原告12,550元，經原告向被告公司課長詢問後，得知年終獎金之計算係被告公司人事以正常出勤時間計算，是被告公司將原告之公傷病假休養期間扣除而為不利原告之行為，違反行政院勞工委員會（82）台勞動二字第14508號函而違法，原告自得請求被告公司給付年終獎金之差額62,750元（計算式：75,300-12,550=62,750元）。被告公司於113年12月29日勞資爭議調解時虛構理由稱「原告上班時處理私事，平常表現違反規定造成

01 公司損失又工作不佳考績不良，故少給年終獎金」云云，故
02 調解不成立，且原告否認被告公司提出之員工異常紀錄單所
03 述之行為。為此，爰依勞動契約及系爭公告第2條第1項提起
04 本訴等語，並聲明：被告應給付原告62,750元，及自起訴狀
05 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

06 二、被告則以：系爭公告說明之112年年終獎金核定標準係以員
07 工112年度出缺勤、不良品與作業異常、個人表現(含專業知
08 識、作業熟悉度、工作效率、配合度)及和111年度考績作
09 比較，再由主管核定。另依被告公司人事管理規則第8章考
10 績規定，各級主管對於所屬員工日常工作表現之情愴能劣、
11 填具員工異常紀錄表、就行政疏失、作業缺失、交待辦事項
12 異常條列具體事實，查證屬實者，以供年終考績之參考。查
13 原告因在職期間工作表現不佳，經主管填具員工異常紀錄
14 表，送經主管核定112年年終獎金12,550元，被告公司不曾
15 以原告發生職災在家休養之事由，作為其年終獎金考核之依
16 據，且原告因不願回被告公司上班已遭被告公司依法解僱，
17 原告主張顯與事實不符等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴
18 駁回。

19 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事
20 項如下：

21 (一) 原告於民國111年7月26日任職被告公司，擔任司機，每月
22 工資為38,000元，其中本薪25,100元，專業津貼5,000
23 元，伙食津貼2,400元，績效獎金5,500元。

24 (二) 原告於112年7月19日上班途中發生通勤職災。

25 (三) 被告於113年2月6日公告112年年終獎金發放說明，公告內
26 容如原證3。

27 (四) 原告之112年年終獎金領取12,550元。

28 四、本件爭點為：原告請求年終獎金差額，有無理由？

29 五、本院得心證之理由：

30 (一) 按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅
31 捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無

01 過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞動基準法（下稱
02 勞基法）第29條定有明文。又依勞基法施行細則第10條規
03 定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給
04 與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年
05 終獎金…」，將年終獎金排除在經常性給與之外，足認該
06 項給與並非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵
07 性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，故其發放要件、
08 標準及方式等事宜，勞基法未見明文規定，可由勞雇雙方
09 於勞動契約中約定或雇主於工作規則中訂定。

10 （二）被告公司工作規則第16條後段規定：「員工年終獎金之發
11 放，依本公司當年度公告及人事管理辦法第52條辦理」，
12 人事管理辦法第52條規定：「本公司員工考核分為：

13 （一）試用考核…（二）平時考核：1. 各級主管對於所屬
14 員工應就其工作效率、品行、態度、學識隨時考核，其有
15 特殊功過者，應適時報請獎懲。2. 各級主管對於所屬員工
16 應就其所屬員工日常工作表現之勤惰能劣，填具員工異常
17 紀錄，就行政疏失、作業缺失、交待辦事項異常條列具體
18 事實查證屬實者，以供年終考績之參考。…（四）年終考
19 核：以平時之考核、行政規章之遵守、年度獎懲紀錄、整
20 體配合度為考核參考，分為甲～戊等，並以此做為年終獎
21 金發放之依據。」（見本院卷第65至66、77頁），上開規
22 定為原告所不爭執，此部分本為僱傭契約內容之一部，
23 勞、雇雙方均應受其拘束。又系爭公告記載：「一、發放
24 說明：112年之年終獎金，將以112年度之出缺勤、不良
25 品/作業異常、個人表現（含專業知識、作業熟悉度、工
26 作效率、配合度等）及和111年度考績作比較（整體表現
27 進步或變差）來做為個人核發之依據。二、1. 年資滿一年
28 以上者（不含工安專員及工安助理）：三個月（無全勤者
29 依出勤狀況及對工作影響給予）。2. 年資滿三個月未滿一
30 年者：一個月，並以到職天數依比例計給（自到職日起至
31 112.12.31止）」（見勞補卷第19頁），可見被告公司112

01 年之年終獎金發放，需綜合考量員工該年度之表現，並非
02 僅以工作年資為區分，一律給予相同之一個月或三個月獎
03 金。

04 (三) 原告主張被告公司將原告之公傷病假休養期間扣除而為不
05 利原告之行為等語，為被告否認，並以前詞置辯。經查，
06 原告於民國111年7月26日任職被告公司，嗣於112年7月19
07 日上班途中發生通勤職災等情，為兩造所不爭執，則於系
08 爭公告時，原告年資已滿一年以上，自應以三個月年終獎
09 金為基準，再綜合考量原告於112年度之整體表現及平時
10 考核予以調整。而原告於111年11月22日、111年11月28
11 日、112年1月4日、112年3月28日、112年6月20日均有日
12 常工作表現不佳之情事，有員工異常紀錄單在卷可參（見
13 本院卷第29至33頁），參以員工異常紀錄單上均有具體事
14 實並經反應人員及部門主管之簽名，足見係平日業務登載
15 之文書，並非臨訟杜撰，堪以採信，原告否認有員工異常
16 紀錄單所載之行為，自非可採。以原告於112年度之員工
17 異常紀錄單所載之內容，依人事管理辦法第52條之規定列
18 入年終考核，並以此做為年終獎金發放之依據，即屬有
19 據，則被告公司辯稱係因原告在職期間表現不佳，經主管
20 填具員工異常紀錄表，送經主管核定當年年終獎金12,550
21 元，即與系爭公告、人事管理辦法並無不合，自屬合法行
22 為。原告雖主張係計算至112年7月19日，原告年資屬未滿
23 一年，認原告只工作112年1至6月，故只發半個月年終獎
24 金等語，惟原告此部分僅係臆測年終獎金計算式，並未舉
25 證以實其說，自非可採。原告雖提出通訊軟體LINE對話紀
26 錄為證（見勞補卷第21至22頁），惟該對話內容為原告向
27 陳宏偉課長詢問年終如何計算，陳宏偉課長回覆「昨日人
28 事給我的單子上寫15天，有問題開工再打電話問。」、
29 「我沒有評分表。我有問人事是以你正常出勤時間計算BO
30 SS核定的。」等語，可見陳宏偉課長並不知悉如何計算，
31 僅係由人事部門轉述，惟最終發放天數由總經理決核，而

01 依被告公司之人事管理辦法第53條，原告之考績評核者為
02 課長，決核者為總經理，故正常情形下，陳宏偉課長本來
03 就不會有評分表，故陳宏偉課長表示並無評分表，亦合於
04 常情，且陳宏偉課長亦表示係由BOSS核定等語，合於人事
05 管理辦法第53條之規定，並無原告所稱被告公司未有任何
06 評核之事實，故原告此部分主張，亦非可採。

07 （四）從而，被告公司依工作規則、人事管理辦法、系爭公告之
08 規定，綜合評量原告112年度之出缺勤不良品/作業異常、
09 個人表現（含專業知識、作業熟悉度、工作效率、配合度
10 等）及和111年度考績作比較（整體進步或變差）來做為
11 個人核發之依據，據而發放12,550元年終獎金，於法並無
12 不合，原告主張被告公司係以扣除原告職業傷病期間計算
13 年終獎金，尚非可採。

14 六、綜上所述，原告依勞動契約及系爭公告第2條第1項規定，請
15 求被告應給付原告62,750元，及自起訴狀送達翌日起至清償
16 日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。
17 本件係適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項
18 規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,00
19 0元，依民事訴訟法第78條規定，應由敗訴之原告負擔。

20 七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證
21 據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予
22 論述，附此敘明。

23 八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

24 中 華 民 國 114 年 5 月 26 日
25 勞動法庭 法 官 王碩禧

26 以上正本係照原本作成。

27 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，並
28 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原
29 判決有違背法令之具體事實之上訴理由（均須按他造當事人之
30 數附繕本）。

31 中 華 民 國 114 年 5 月 26 日

